Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire

2011-2012

Rapport sur les plans et les priorités

L'honorable Peter Gordon MacKay, C.P., député
Ministre de la défense nationale

TABLE DES MATIÈRES

Mot du président 1

SECTION I : SURVOL 3

1.1 Résumé 5
Raison d'être 5
Responsabilités 5
Contribution à la Stratégie fédérale de développement durable (SFDD) 6
Résultat stratégique 7
Architecture des activités de programme 7

1.2 Résumé de la planification 8

SECTION II : ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE 17

2.1 Résultat stratégique 19

SECTION III : RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES 27

3.1 Grandes lignes financières 29
Tableaux d'information supplémentaire 30

SECTION IV : AUTRES SUJETS D'INTÉRÊT 31

4.1 Organigramme 33
4.2 Comment communiquer avec nous 34

Mot du président

J'ai le plaisir de présenter le *Rapport sur les plans et les priorités de 2011-2012* de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire (la Commission). On y décrit les plans de la Commission pour les trois prochaines années alors qu'elle assure l'exécution de son mandat, qui consiste à assurer une surveillance civile indépendante des policiers militaires des Forces canadiennes. Cela comprend : assurer une meilleure responsabilisation à l'égard du public de la part de la police militaire et de la chaîne de commandement en ce qui concerne les enquêtes de la police militaire; promouvoir et assurer les normes de conduite les plus élevées chez les policiers militaires dans l'exécution de leurs fonctions policières; dissuader toute ingérence dans les enquêtes de policiers militaires.

J'ai eu l'honneur d'être nommé président de la Commission le 14 mai 2010. Bien que l'année 2010 ait été fort éprouvante et que la Commission ait dû gérer les demandes extraordinaires liées à l'audience d'intérêt public pratiquement terminée, des dossiers individuels complexes et d'autres activités, on s'attend à ce que l'année 2011-2012 apporte sa part d'épreuves. En plus de continuer de gérer une charge de travail imprévisible et complexe du point de vue opérationnel, la Commission prévoit avoir l'occasion de contribuer au deuxième examen quinquennal indépendant de la *Loi sur la défense nationale.* Les commentaires et les recommandations de la Commission portent sur la portée de la surveillance, l'accès à des renseignements sensibles en vertu de la *Loi sur la preuve au Canada,* et des procédures équitables et efficaces.

Cette année, nous continuerons d'assumer nos responsabilités centrales liées à la responsabilisation du gouvernement et de veiller à l'ouverture et à la transparence continue de nos opérations. Nous prévoyons également nous occuper d'autres projets de sensibilisation auprès des policiers militaires dans les bases des Forces canadiennes et pendant les cours offert en particuliers à l'École de la police militaire. Ces interactions sont toujours une occasion précieuse de partager de l'information et nous permettent de mieux comprendre les nombreuses demandes faites aux policiers militaires.

Nous nous réjouissons de pouvoir poursuivre notre collaboration, au cours de l'année à venir, avec le grand prévôt des Forces canadiennes (GPFC), le grand prévôt adjoint (Normes professionnelles), d'autres cadres supérieurs de la police militaire, les policiers militaires et les partenaires et intervenants.

Je souhaite également souligner le dévouement des membres du personnel de la Commission à l'égard de l'efficacité des opérations de l'organisation. Ils ont continuellement produit des résultats de qualité supérieure dans des circonstances quelque fois extrêmement éprouvantes, et je me réjouis à l'idée de profiter de leur contribution continue en 2011-2012.

_____

Glenn Stannard
Président

Section I : Survol

1.1 Résumé

Raison d'être

La Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire (la Commission) a été créée par le gouvernement du Canada, le 1ier décembre 1999, afin d'assurer une surveillance civile indépendante de la police militaire des Forces canadiennes. Sa création a été possible grâce à une modification à la *Loi sur la défense nationale (LDN)* qui a permis de créer une nouvelle partie IV, où l'on décrit le mandat de la Commission et les modalités de traitement des plaintes. Comme on l'indique dans le document d'information n° 8 présenté à l'appui du projet de loi qui a permis de créer la Commission, son rôle « permettra à la Police militaire et à la chaîne de commandement de rendre des comptes au grand public sur les enquêtes de la police militaire ».

Responsabilités

La Commission a un mandat de surveiller et d'examiner les plaintes concernant la police militaire et de faire enquête sur celles-ci et sur les allégations d'ingérence dans les enquêtes de la police militaire. Elle présente ses conclusions et formule des recommandations directement aux hauts dirigeants de la police militaire et de la Défense nationale. La Commission a pour mission de promouvoir et d'assurer, chez les policiers militaires, l'application des normes déontologiques les plus élevées dans l'exercice de leurs fonctions policières, ainsi que de dissuader toute forme d'ingérence dans les enquêtes de la police militaire.

La Commission s'acquitte de son mandat et de sa mission en assumant les responsabilités suivantes :

- Surveiller les enquêtes menées par le grand prévôt des Forces canadiennes (GPFC) concernant des plaintes pour inconduite de policiers militaires;
- Examiner le traitement de ces plaintes à la demande du plaignant;
- Faire enquête sur les plaintes pour ingérence;
- Mener des enquêtes et des audiences d'intérêt public.

On retrouve à la section 2.1.1 du présent rapport intitulée *Activité de programme – Règlement des plaintes* une description des processus touchant les plaintes pour inconduite et ingérence, de même que les considérations associées à la conduite des enquêtes et des audiences d'intérêt public.

Dans l'exécution de ses responsabilités, la Commission a noué une relation de travail d'importance cruciale et axée sur la collaboration avec le grand prévôt des Forces canadiennes (GPFC) et le grand prévôt adjoint (Normes professionnelles) (GPA NP). Le GPFC fournit des directives à tous les membres de la Branche de la police militaire en ce qui concerne les politiques et les procédures policières, les normes professionnelles, la sécurité, l'équipement et la formation, de même que les traditions et les activités de la Branche. Le GPA NP relève directement du GPFC et veille à l'évaluation des fonctions de la police militaire pour en assurer la conformité avec la jurisprudence et les normes policières acceptées au Canada, gère les enquêtes sur les plaintes du public et les enquêtes internes sur les cas d'inconduite de policiers

militaires, administre le Conseil de révision des attestations de police militaire et veille à ce que le Code de déontologie de la police militaire soit respecté.

Le GPFC est responsable du traitement des plaintes pour inconduite de policiers militaires en première instance et la Commission jouit de l'autorité nécessaire pour surveiller les mesures adoptées par le GPFC et mener ses propres examens et enquêtes, au besoin. La Commission a la compétence exclusive pour traiter les plaintes pour ingérence. Les recommandations de la Commission au sujet des améliorations qu'on retrouve dans ses rapports intérimaires et finals portent sur des changements aux politiques, aux procédures, à la formation ou aux outils afin de combler des lacunes individuelles. Ces recommandations, une fois mise en œuvre, appuient les policiers militaires en les aidant à maintenir les normes de conduite professionnelle les plus élevées et assurent l'intégrité des enquêtes des policiers militaires.

Favoriser la qualité et une relation de travail axée sur le respect mutuel entre la Commission et le GPFC facilite les enquêtes sur des plaintes et améliore les chances que les recommandations soient acceptées et mises en œuvre. Il sied de noter que pour la cinquième année de suite, toutes les recommandations de la Commission ont été acceptées.

La Commission est un micro-organisme dont le siège social se trouve à Ottawa. Elle compte actuellement 22 employés à temps plein (ETP) et un budget de fonctionnement de 3,5 millions de dollars.

La Commission fait partie de huit organisations distinctes, mais aux intérêts connexes, du Portefeuille de la défense nationale. Bien qu'elle relève directement du Parlement par le truchement du ministre de la Défense nationale, elle jouit d'une indépendance administrative et légale par rapport au ministère de la Défense nationale (MDN) et aux Forces canadiennes (FC). La Commission ne reçoit aucune directive du ministre par rapport à son mandat opérationnel. Elle fait partie de l'administration publique fédérale et est entièrement assujettie à ses lois et à ses politiques, notamment la *Loi sur la gestion des finances publiques,* la *Loi sur les langues officielles,* la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, de même que la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Contribution à la Stratégie fédérale de développement durable (SFDD)

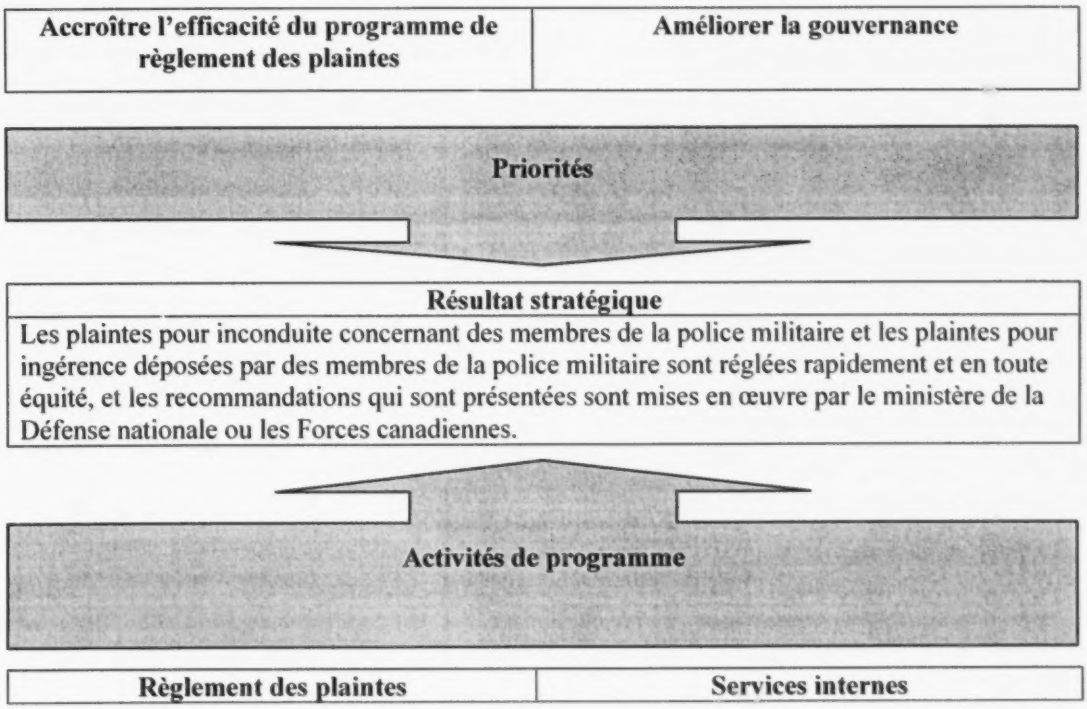
La Commission a adopté plusieurs mesures en vue de planifier et de mettre en œuvre des stratégies dans le cadre de la Stratégie fédérale de développement durable (SFDD). À ce titre, la Commission a mis en œuvre une stratégie visant à rendre l'organisation « plus verte » en intégrant des volets de la SFDD et de la politique sur l'approvisionnement écologique dans ses cadres, notamment le Cadre financier et le Cadre de gestion des biens. De plus, le personnel de la Commission responsable de l'approvisionnement a reçu de la formation sur l'approvisionnement écologique, et tout le personnel de la Commission comprend les stratégies liées à la SFDD et à ses politiques d'appui connexes. On compte parmi les autres activités visant à appuyer les stratégies le surplus d'équipement de technologie de l'information (TI), le surplus de meubles, la réduction du nombre de télécopieurs et d'imprimantes afin de mettre l'accent sur la numérisation et la transmission des documents électroniques par courrier électronique, l'achat de papier recyclé et d'autres fournitures et équipement de bureau écologiques.

Résultat stratégique

Dans l'exécution de son mandat, la Commission orientera toujours ses activités sur le résultat stratégique suivant : Les plaintes pour inconduite concernant des membres de la police militaire et les plaintes pour ingérence déposées par des membres de la police militaire sont réglées rapidement et en toute équité, et les recommandations qui sont présentées sont mises en œuvre par le ministère de la Défense nationale ou les Forces canadiennes.

Architecture des activités de programme

Le diagramme suivant illustre les liens existants entre les activités de programme, les priorités et le résultat stratégique.



1.2 Résumé de la planification

Ressources financières (en millions de dollars)

On retrouve au tableau des ressources financières ci-dessous un résumé des dépenses prévues de la Commission au cours des trois prochaines années financières.

2011-2012	2012-2013	2013-2014
3,5 $	3,5 $	3,5 $

Les dépenses prévues sont présentées dans le tableau ci-dessous de manière à mieux indiquer la façon dont les sommes seront déboursées.

	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Programme permanent	3,5 $	3,5 $	3,5 $
Dépenses liées à l'audience d'intérêt public et aux actions en justice concernant le transfert de détenus en Afghanistan	0,0 $	0,0 $	0,0 $

Ressources humaines (ETP)

On retrouve au tableau des ressources humaines ci-dessous un résumé des ressources humaines prévues pour la Commission au cours des trois prochaines années financières.

2011-2012	2012-2013	2013-2014
22	22	22

Les ETP prévus sont présentés dans le tableau ci-dessous de manière à mieux indiquer la façon dont on prévoit s'en servir.

	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Programme permanent	22	22	22
ETP liés à l'audience d'intérêt public et aux actions en justice concernant le transfert de détenus en Afghanistan	0	0	0

Résultat stratégique : Les plaintes pour inconduite concernant des membres de la police militaire et les plaintes pour ingérence déposées par des membres de la police militaire sont réglées rapidement et en toute équité, et les recommandations qui sont présentées sont mises en œuvre par le ministère de la Défense nationale ou les Forces canadiennes.

Indicateurs de rendement	Cibles
Pourcentage de recommandations découlant d'une enquête sur une affaire d'inconduite ou d'ingérence acceptées par le ministère de la Défense nationale ou les Forces canadiennes.	**70 %**
Pourcentage d'enquêtes concernant des plaintes pour inconduite ou pour ingérence réglées dans les délais prévus fixés par le président de la Commission	**70 %**
Pourcentage de membres ayant fait l'objet de mesures correctrices ou d'améliorations apportées aux politiques et aux procédures de la police militaire par suite d'enquêtes menées par la Commission liées aux plaintes pour inconduite ou pour ingérence.	**70 %**
Nombre de présentations données sur le mandat, le rôle et les responsabilités de la Commission	**10**

Activité de programme	Dépenses prévues * 2010 – 2011 (millions)	Dépenses planifiées (millions de dollars)			Harmonisation avec les résultats du gouvernement du Canada
		2011 – 2012	2012 – 2013	2013 – 2014	
Programme de règlement des plaintes	2,4	2,1	2,1	2,1	Un Canada en sécurité
Services internes	2,3	1,4	1,4	1,4	
Total	4,7	3,5	3,5	3,5	

* Cela comprend le financement de programme permanent, notamment les sommes reportées à un exercice ultérieur et les fonds supplémentaires reçus pour acquitter les frais liés à l'audience d'intérêt public et les actions en justice relativement au transfert de détenus en Afghanistan.

La diminution du financement pendant les années de planification est attribuable à la fin de la période de financement de trois ans (2008-2009 à 2010-2011) pour l'audience d'intérêt public et les actions en justice associées au transfert de détenus en Afghanistan.

Les priorités demeurent inchangées par rapport à l'exercice précédent. Continuer d'assurer l'exécution efficace du programme de règlement des plaintes aura pour effet de mener à bien des enquêtes qui confirment la bonne conduite de la police militaire ou qui permettront de formuler

des recommandations, qui seront acceptées et adoptées par le ministère de la Défense nationale ou les Forces canadiennes, afin d'apporter des améliorations. Il peut s'agir de recommandations sur les occasions d'améliorer la conduite des policiers militaires en répondant aux besoins de divers dossiers ou des questions systémiques plus larges, telles que la nécessité d'établir de nouvelles politiques, procédures, plans de formation ou mesures de supervision ou d'améliorer ceux-ci. Un processus de règlement des plaintes efficace et l'adoption de recommandations pour les améliorations, le cas échéant, contribueront à promouvoir et à assurer les normes de conduite professionnelle les plus rigoureuses de la part de la police militaire.

Contribution des priorités aux résultats stratégiques

Priorités opérationnelles	Type	Liens au résultat stratégique	Description
Accroître l'efficacité du programme de règlement des plaintes	En cours	Les plaintes pour inconduite concernant des membres de la police militaire et les plaintes pour ingérence déposées par des membres de la police militaire sont réglées rapidement et en toute équité, et les recommandations qui sont présentées sont mises en œuvre par le ministère de la Défense nationale ou les Forces canadiennes.	La Commission n'a aucune prise sur les plaintes qu'elle reçoit ni sur la quantité d'enquêtes, leur complexité et la taille des enquêtes qui s'ensuivent. Par conséquent, la Commission doit continuer de peaufiner la planification et l'exécution de ses enquêtes. Des enquêtes menées rapidement et à fond donneront, au besoin, des recommandations utiles de changements à la conduite de la police militaire (y compris le règlement de questions systémiques) qui sont acceptées et adoptées. De plus, la Commission collaborera toujours avec le chef d'état-major, le grand prévôt des Forces canadiennes, le grand prévôt adjoint (Normes professionnelles) et d'autres membres du personnel cadre de la police militaire, les partenaires et les intervenants afin de favoriser un milieu qui soutient l'acceptation et la mise en œuvre de recommandations. Pour promouvoir une meilleure appréciation et compréhension de son mandat et du processus de règlement des plaintes, la Commission poursuivra son programme de sensibilisation dans les bases des Forces canadiennes. Ces visites des bases permettent aux intervenants de mieux apprécier la Commission et son fonctionnement. et permettent à la Commission de mieux

Priorités opérationnelles	Type	Liens au résultat stratégique	Description
			comprendre les nombreux défis de la police militaire. La Commission continuera de faire sa présentation aux participants au cours de formation du Niveau de qualification 5 à l'École de la police militaire à Borden, en Ontario, présentation qui a été offerte pour la première fois en 2010-2011.
Priorités de la direction			
Améliorer la gouvernance	En cours	Les plaintes pour inconduite concernant des membres de la police militaire et les plaintes pour ingérence déposées par des membres de la police militaire sont réglées rapidement et en toute équité, et les recommandations qui sont présentées sont mises en œuvre par le ministère de la Défense nationale ou les Forces canadiennes.	La Commission continuera d'assurer une gestion judicieuse des ressources qui lui sont confiées. La planification et la reddition de comptes seront toujours alignées sur l'architecture des activités de programme.

Analyse des risques

Capacité et rapidité d'exécution

La Commission gère toujours une charge de dossiers de plaintes pour inconduite et pour ingérence imprévisible et diversifiée impliquant des enjeux de plus en plus complexes et bien souvent uniques. Les enquêtes sur ces dossiers exigent d'effectuer de longues recherches ardues et exigeantes en ressources, de recueillir des données et d'effectuer une analyse détaillée d'éléments de preuve volumineux présentés par écrit et de vive voix par des sources canadiennes et bien souvent de l'étranger.

Ces activités ont une incidence sur la durée des enquêtes, les ressources et les délais requis pour préparer les rapports intérimaires et finals, de même que sur les coûts généraux. Lorsque les enquêtes mènent à la décision de tenir une audience publique, le processus est davantage compliqué et coûteux, y compris des questions d'ordre logistique détaillées. La Commission poursuivra son chemin critique relativement aux enquêtes, tout en ayant une ouverture aux améliorations éventuelles au chemin critique pour tenir compte des circonstances uniques. Elle examinera également des options de gestion de dossiers, administratives et autres options, telles que la simplification des procédures et l'adoption d'applications technologiques éventuelles, pour faire en sorte que les ressources à sa disposition soient constamment optimisées.

Ressources

La Commission n'a pas les ressources nécessaire lui permettant de mener des audiences d'intérêt public à grande échelle. Avant 2008-2009, la Commission a mené une audience d'intérêt public qui avait coûté environ 100 000 $, somme qui a été acquittée à partir des ressources existantes. Le coût estimatif de l'audience d'intérêt public concernant le traitement des détenus en Afghanistan dépassait toutefois les ressources existantes de la Commission. Par conséquent, la Commission a demandé et obtenu des fonds supplémentaires qui s'échelonneraient sur trois années, soit jusqu'à 2010-2011 afin de s'acquitter des coûts ponctuels de l'audience d'intérêt public et des contestations en Cour fédérale qui en découlaient.

Collaboration

La Commission poursuivra ses discussions permanentes avec le grand prévôt des Forces canadiennes, le grand prévôt adjoint (Normes professionnelles) et d'autres cadres dirigeants de la police militaire afin d'examiner des enjeux, y donner suite et les régler, de même que pour renforcer davantage le processus de règlement des plaintes. Les recommandations contenues dans les rapports intérimaires et finals sur les enquêtes de la Commission ne contraignent aucunement les Forces canadiennes ni le MDN. La Commission compte toujours favoriser de bonnes relations de travail afin de faciliter la réalisation d'enquêtes et d'accroître les chances de voir les recommandations se faire accepter et mettre en œuvre.

La Commission maintiendra aussi ses relations de travail mutuellement bénéfiques avec d'autres ministères et organismes gouvernementaux et des affiliations intra-gouvernementales afin de trouver des solutions pratiques à des questions fonctionnelles et administratives communes. La Commission poursuivra sa participation professionnelle dans des organisations telles que l'Association des chefs de police de l'Ontario, l'Association du barreau canadien et l'Association canadienne de surveillance civile du maintien de l'ordre.

Projets législatifs

La Commission poursuivra ses efforts dans le but de se faire inscrire à l'Annexe des entités désignées de la *Loi sur la preuve au Canada* afin de régler la question continue de l'obtention d'information de nature délicate pour assurer l'exécution de son mandat.

En ce qui concerne le projet de loi C-41, une *Loi modifiant la Loi sur la défense nationale et une autre loi en conséquence*, la Commission en assure toujours la surveillance et formule des commentaires sur celui-ci afin de donner suite à quelques-unes de ses préoccupations.

Enfin, on s'attend à ce que l'examen quinquennal de la *Loi sur la défense nationale* se poursuivra dans un avenir rapproché et que la Commission aura l'occasion de formuler des recommandations sur les améliorations à apporter à la partie IV de la LDN. La Commission proposerait de fournir des commentaires et des recommandations édifiants à propos de ce qui suit :

- la portée de la surveillance;
- l'accès à l'information dont jouit la Commission;
- des procédures équitables et efficaces.

Planification des ressources humaines

L'efficacité de la Commission est toujours attribuable, en grande partie, à son personnel chevronné et stable. Mais à l'instar de tous les petits organismes, il est difficile de conserver ses employés parce que le nombre d'occasions d'avancement est limité vu la taille et l'horizontalité de l'organisation. La Commission continuera d'accorder la primauté à une planification efficace des ressources humaines, à prévoir le roulement éventuel du personnel et à formuler des stratégies de dotation pour faire en sorte que les connaissances soient conservées (p. ex. au moyen de plans d'apprentissage des employés) et que les postes vacants soient bien comblés, le plus rapidement possible.

Le Plan des ressources humaines de la Commission a été mis à jour en 2010-2011 afin qu'il corresponde aux priorités du projet de renouvellement de la fonction publique. La Commission a également adopté des mesures pour automatiser divers processus et systèmes de ressources humaines, conformément aux priorités fixées à l'échelle du gouvernement. La Commission continuera d'explorer d'autres occasions d'améliorer sa gestion des ressources humaines et de renforcer un milieu de travail édifiant et productif.

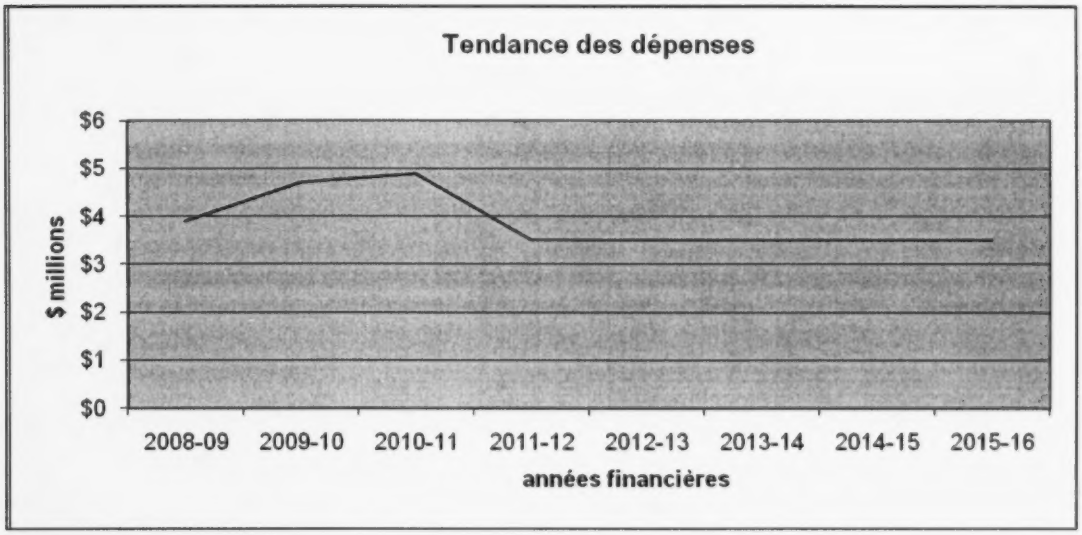
Profil des dépenses

Les ressources financières de la Commission ont augmenté pour la période de trois ans qui prend fin en 2010-2011. Comme on l'a indiqué plus tôt, la Commission a demandé et reçu des fonds supplémentaires afin de régler les frais de l'audience d'intérêt public concernant l'Afghanistan et les demandes connexes en Cour fédérale.

Le tableau des tendances en matière de dépenses du ministère ci-dessous illustre bien les tendances liées aux dépenses de la Commission de 2008-09 à 2015-16. Pour les périodes 2008-09 à 2010-2011, les dépenses totales comprennent les dépenses réelles au cours de la période depuis

l'ensemble des crédits parlementaires, y compris les ajustements liés aux reports. Pour les périodes 2011-2012 à 2015-2016, les dépenses totales correspondent aux dépenses planifiées. L'augmentation au cours de la période 2008-2009 à 2010-2011 est attribuable au financement supplémentaire obtenu en vue de mener l'audience d'intérêt public et pour donner suite aux demandes en Cour fédérale alors que la baisse en 2011-2012 représente la fin du financement approuvé mentionné ci-dessus.

Tendances en matière de dépenses du ministère



2011-2012 Affectation des fonds par activités de programme

Le financement servira aux activités de programme touchant le règlement des plaintes et aux services internes.

Budget des dépenses par crédit voté

Pour obtenir plus de renseignements sur nos crédits organisationnels et/ou dépenses législatives, veuillez consulter le Budget principal des dépenses 2011-2012. Vous trouverez une version électronique du budget principal des dépenses sur le site http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20112012/me-bpd/toc-tdm-fra.asp.

Section II : Analyse des activités de programme par résultat stratégique

2.1 Résultat stratégique

Les plaintes pour inconduite concernant des membres de la police militaire et les plaintes pour ingérence déposées par des membres de la police militaire sont réglées rapidement et en toute équité, et les recommandations qui sont présentées sont mises en œuvre par le ministère de la Défense nationale ou les Forces canadiennes.

La section ci-dessous fournit des détails sur :

- l'activité de programme pour le règlement des plaintes et les résultats attendus de cette activité;
- la façon dont la Commission compte obtenir les résultats attendus et les ressources financières et non financières qui seront consacrées à l'activité de programme;
- les activités liées aux services internes; et,
- les avantages que tirent les Canadiens des activités de programme de la Commission.

2.1.1 Activité de programme – Règlement des plaintes

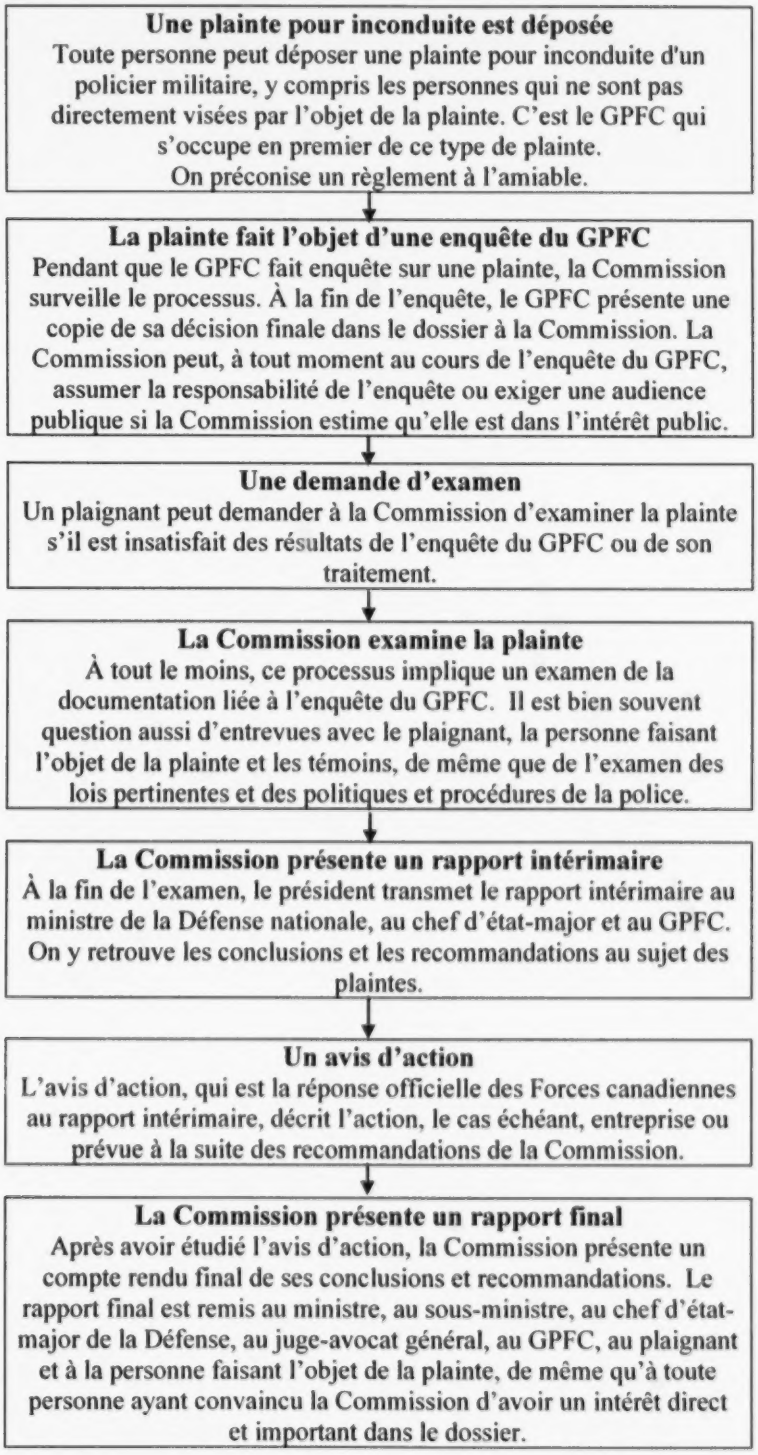
Activité de programme 1 : Règlement des plaintes					
Ressources humaines (ETP) et dépenses planifiées (millions $)					
2011–2012		**2012–2013**		**2013–2014**	
ETP	**Dépenses planifiées**	**ETP**	**Dépenses planifiées**	**ETP**	**Dépenses planifiées**
10	2,1	10	2,1	10	2,1

Résultats escomptés de l'activité de programme	**Indicateurs de rendement**	**Cibles**
Les recommandations découlant d'une enquête sur une plainte pour inconduite ou pour ingérence sont acceptées par le ministère de la Défense nationale ou les Forces canadiennes.	% de recommandations adoptées	**70 %**
Les enquêtes concernant des plaintes pour inconduite ou pour ingérence sont menées à bien dans les délais prévus fixés par le président de la Commission	% d'enquêtes menées à bien dans les délais prescrits	**70 %**
Les membres font l'objet de mesures correctives ou des améliorations sont apportées aux politiques et aux procédures de la police militaire par suite d'une enquête pour inconduite ou pour ingérence.	% de membres ayant fait l'objet de mesures correctives ou d'améliorations aux politiques et aux pratiques	**70 %**

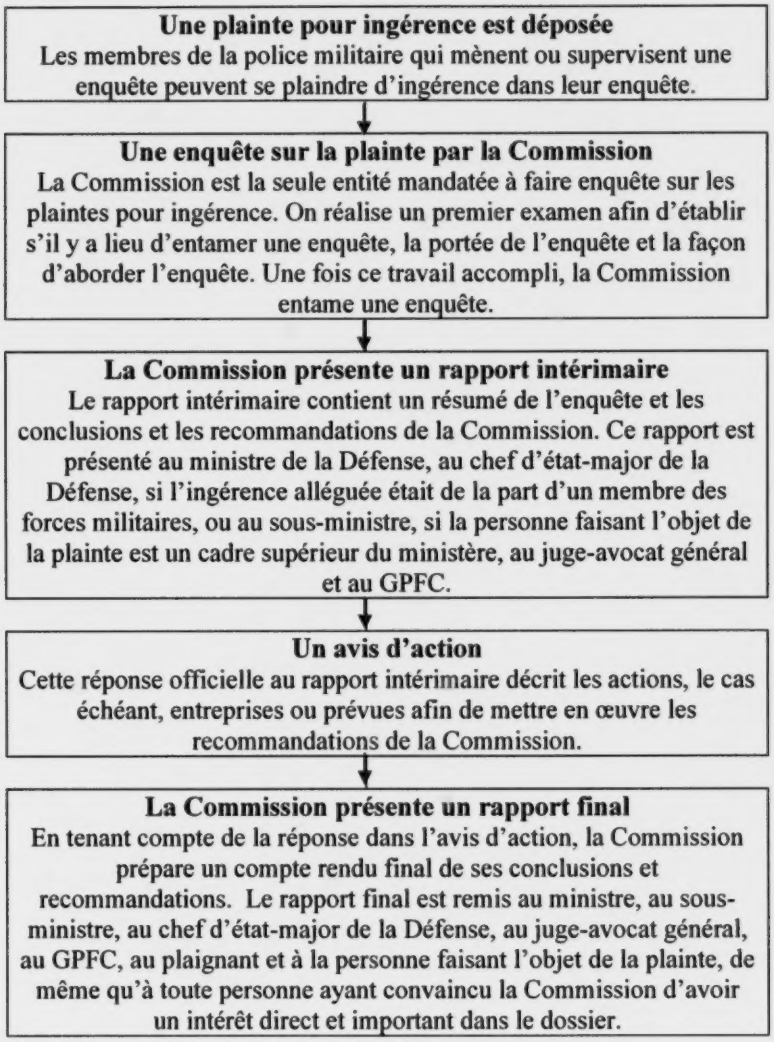
Présentations données sur le mandat, le rôle et les responsabilités de la Commission	Nombre de présentations données	**10**

Le processus de règlement des plaintes comprend la recherche, la surveillance, la planification, la réalisation des enquêtes et la présentation de rapports sur les résultats obtenus.

Plaintes pour inconduite contre la police militaire



Plaintes pour ingérence dans les enquêtes de la police militaire



Enquêtes et audiences d'intérêt public

En tout temps et lorsqu'il est dans l'intérêt public de le faire, le président peut lancer une enquête sur une plainte pour inconduite d'un policier ou pour ingérence dans une enquête policière. S'il y a lieu, le président peut demander la tenue d'une audience publique. En exerçant ce droit de discrétion qui lui est conféré par la loi, le président pèse un certain nombre de facteurs, dont les suivants :

- La plainte compte-t-elle des allégations d'inconduite particulièrement graves?

- Les questions pourraient-elles potentiellement nuire à la confiance portée à la police militaire ou au processus des plaintes?
- La plainte implique-t-elle ou soulève-t-elle des doutes au sujet de l'intégrité des officiers supérieurs militaires ou des cadres supérieurs du MDN, y compris les échelons supérieurs de la police militaire?
- Les questions en cause, en toute probabilité, se répercuteront-elles de manière marquée sur les pratiques et les procédures de la police militaire?
- Le dossier a-t-il soulevé des préoccupations importantes du public?

Grandes lignes de la planification

Pour obtenir les résultats escomptés, la Commission prévoit entreprendre ce qui suit :

- **Planifier et mener ses enquêtes et faire état de ses conclusions** : La Commission poursuivra ses enquêtes conformément au chemin critique établi pour chacune d'elles. On peaufinera continuellement le chemin critique, au besoin, afin de tenir compte de la nature complexe, des demandes et des conséquences de méga-dossiers de très grande envergure.
- **Fonctionner efficacement** : La Commission veillera toujours à ce que ses objectifs de rendement tiennent compte fidèlement de la portée, de la taille et de la complexité changeante des enquêtes. Fixer les bons objectifs est toujours difficile à cause des grandes différences entre les enquêtes.
- **Contrôle des coûts** : La Commission continuera d'examiner le processus de règlement des plaintes afin de trouver des occasions de réaliser des économies. Confier les services d'enquête à des sous-traitants et accroître le nombre d'enquêteurs, au besoin, permettra à la Commission d'assurer un meilleur appariement des compétences des enquêteurs et des exigences des enquêtes. On examinera également les options qui permettraient d'améliorer la capacité d'enquête afin de renforcer la durabilité organisationnelle.
- **Accroître la transparence des opérations de la Commission** : La Commission poursuivra son programme de sensibilisation et veillera à faire augmenter le nombre d'intervenants qui sont au courant de la raison d'être, de l'impartialité et de l'équité des processus de règlement des plaintes pour inconduite et pour ingérence.
- **Coopération** : La Commission doit pouvoir compter sur la coopération des autres pour réussir. Il s'agit notamment d'assurer une bonne relation de travail avec le GPFC, la GPA NP et d'autres représentants des FC/MDN qui facilite la conduite des enquêtes et fait augmenter la probabilité de voir les recommandations acceptées et adoptées. Il s'agira aussi d'entretenir des relations de travail mutuellement bénéfiques avec d'autres ministères et organismes gouvernementaux, des associations professionnelles et des affiliations intra-gouvernementales afin de trouver et d'adopter des solutions pratiques à des questions fonctionnelles et administratives communes.

2.1.2 Activité de programme – Services internes

Activité de programme 2 : Services internes					
Ressources humaines (ETP) et dépenses planifiées (millions $)					
2011–2012		**2012–2013**		**2013–2014**	
ETP	**Dépenses planifiées**	**ETP**	**Dépenses planifiées**	**ETP**	**Dépenses planifiées**
12	2.0	12	2.0	12	2.0

Résultats escomptés de l'activité de programme	Indicateurs de rendement	Cibles
Modernisation de la TI	% de la modernisation de la TI réalisée	100 %
Les examens par la direction planifiés sont menés à bien	Nombre d'examens par la direction menés à bien	2 par année
Examen et mise à jour de l'ensemble des politiques menés à bien	% de l'ensemble des politiques examinées et mises à jour	100 %
Stratégie sur les ressources humaines et plans d'apprentissage	Nombre d'employés ayant des plans d'apprentissage	100 %

Pour appuyer entièrement le programme de règlement des plaintes, la Commission prévoit entreprendre ce qui suit :

- **Sous-traitance** : La Commission compte toujours recourir à des ressources des secteurs public et privé pour assurer une prestation économique de ses services de ressources humaines, d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels, de gestion de dossiers et d'informatique, de même que de ses services Web.
- **Programme de renouvellement continu**: Le programme de renouvellement continu de la Commission, lequel vise tous les biens, y compris ceux liés à la technologie de l'information (TI), sera toujours géré et entretenu pour veiller à ce que les biens soient achetés et disposés de manière planifiée, afin de niveler ses besoins en investissement d'une année à l'autre. La Commission a dressé et mis en œuvre un Plan d'investissement et a mis en œuvre des stratégies pour la Stratégie fédérale de développement durable et de la politique sur l'approvisionnement écologique.
- **Ressources humaines** : La Commission a mis à jour son plan de RH pour qu'il tienne compte des besoins actuels en RH à la suite du renouvellement des politiques, de l'évaluation du CRG et d'autres rapports des organismes centraux. La Commission

consultera des spécialistes des RH et les organismes centraux afin de mettre en œuvre le Cadre des ressources humaines – Plans et stratégies.

- **Gestion des risques et examens par la direction**: La Commission conservera son cadre de gestion des risques et réalisera des examens internes fondés sur les éléments de risque élevé relevés dans le cadre de gestion des risques et d'autres cadres.

Avantages pour les Canadiens

Le résultat stratégique de la Commission est le suivant : Les plaintes pour inconduite concernant des membres de la police militaire et les plaintes pour ingérence déposées par des membres de la police militaire sont réglées rapidement et en toute équité, et les recommandations qui sont présentées sont mises en œuvre par le ministère de la Défense nationale ou les Forces canadiennes.

Les activités de programme menées par la Commission à l'appui de ce résultat stratégique offrent des avantages importants aux Canadiens et sont, en plus, conformes et complémentaires à l'objectif du gouvernement du Canada : un Canada sécuritaire. La police joue un rôle primordial dans toute société démocratique. Pour les Canadiens, la valeur sociale importante de la Commission ne se limite pas qu'à sa surveillance transparente et imputable des enquêtes sur les plaintes pour inconduite de policiers militaires et pour ingérence ou à la réalisation des enquêtes à cet égard. La Commission travaille dans l'intérêt public en aidant à préserver la confiance que portent les Canadiens au professionnalisme et à l'intégrité des policiers militaires canadiens. La confiance du public est une condition essentielle à l'efficacité des fonctions policières, quel que soit le contexte, y compris et peut-être même avant tout le contexte militaire.

Section III : Renseignements supplémentaires

3.1 Grandes lignes financières

Les grandes lignes financières axées sur l'avenir présentées dans le RPP ont pour but de brosser un tableau général de la position financière de la Commission et de ses opérations. Elles sont préparées selon la méthode de la comptabilité d'exercice afin d'améliorer la responsabilisation, la transparence et la gestion financière.

On peut consulter les états financiers axés sur l'avenir sur le site Web de la Commission :

http://www.mpcc-cppm.gc.ca/300/300-fra.aspx

État consolidé prospectif des opéations (non vérifié)
pour l'exercise se terminant au 31 mars
(000's)

	2011	2012
Charges de fonctionnement		
Services professionals et spéciaux	2,531	1,080
Salaries et avantages sociaux	1,568	1,960
Frais d'installations	240	240
Transports et communications	188	92
Services publics, fournitures et approvisionnements	56	27
Amortissement des immobilisations corporelles	57	68
Information	43	21
Location	27	13
Autres	11	6
	4,722	3,508

Tableaux d'information supplémentaire

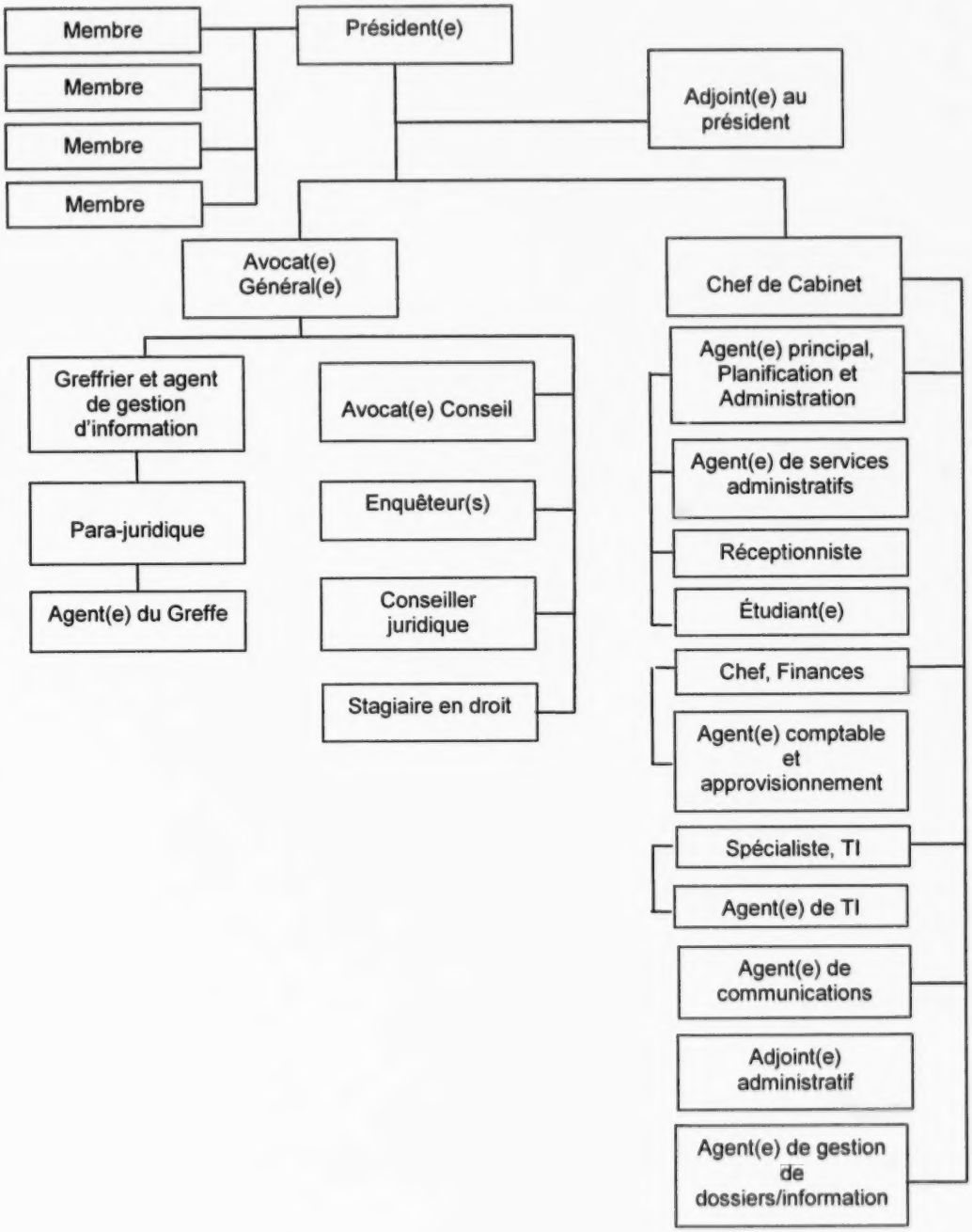
Déclarations sur les achats écologiques pour les ministères et organismes non visés par la *Loi fédérale sur le développement durable*

http://www.tbs-sct.gc.ca/rpp/2010-2011/info/info-fra.asp

Section IV : Autres sujets d'intérêt

4.1 Organigramme

DÉTAILS ORGANISATIONNELS



4.2 Comment communiquer avec nous

- Composez notre numéro de renseignements :
  - 613-947-5625 ou sans frais au 1-800-632-0566 afin de parler à un préposé

- Transmettez-nous une télécopie :
  - 613-947-5713 ou sans frais au 1-877-947-5713

- Transmettez-nous une lettre :
  - Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire
    270, rue Albert, 10e étage
    Ottawa (Ontario) K1P 5G8

  - Visitez notre bureau à l'adresse ci-dessus pour organiser une consultation privée – on recommande de fixer un rendez-vous

- Envoyez-nous un message électronique :
  - commission@mpcc-cppm.gc.ca
    Nota : Veuillez n'envoyer aucun renseignement confidentiel par courrier électronique; nous ne pouvons garantir pour l'instant la sécurité des communications électroniques.

- Visitez notre site Web :
  - www.mpcc-cppm.gc.ca

- Demandes de renseignements des médias :
  - 613-947-5625 ou à l'adresse électronique media@mpcc-cppm.gc.ca